Die Kleiderablage im gewerblichen Betrieb.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät

der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Alfred Danckwardt

Gerichtsassessor aus Dortmund-Husen

Marburg 1930

Buchdruckerei von Joh. Hamel, Marburg

Als Dissertation von der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 1. Februar 1927.

Berichterstatter: Geh. Justizrat Prof. Dr. André.

Literaturverzeichnis.

Bewer in Reichsarbeitsblatt 1922, S. 702 ff.
Blume in Das Gewerbegericht Jahrg. 4, S. 69, 70.
Burchardt in Deutsche Juristenzeitung 1900, S. 265.
Crome System des Deutschen Bürgerlichen Rechtes 1902.
Danz in Iherings Jahrbücher 38, 478.
Decker in Das Gewerbegericht Jahrg. 4, S. 58.
Düringer-Hachenburg Kommentar zum HGB 1908, 2. Aufl.
Enneccerus Recht der Schuldverhältnisse 1920, 7. Bearbeitung.
Erdel in Kartenauskunftei des Arbeitsrechts.
Erdel in Gewerbe- und Kaufmannsgericht 24, 30.
Fuld in Gruchots Beiträgen Jahrg. 44 1900, S. 597.
Gierke Die Wurzeln des Dienstvertrages in der Festschrift für Brunner 1914.
Gierke Deutsches Privatrecht 1917.
Hahn in Gruchots Beiträgen 45, 215.
Hoeniger Gemischte Verträge in ihren Grundformen 1910.
Hueck Arbeitsvertragsrecht 1922.
Kaskel in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922.
Kaskel Das Arbeitsrecht 1925.
Kohler in Archiv für zivilistische Praxis 84, 22 ff.
Landmann Kommentar zur Gewerbeordnung 1925, 7. Aufl.
Lotmar Arbeitsvertrag 1902.
Melsbach in Juristische Wochenschrift 1924.
Oertmann Deutsches Arbeitsvertragsrecht 1923.
Oertmann Recht der Schuldverhältnisse 1910.
Planck Kommentar zum BGB 3. Aufl. 1907.
Reichsgerichtsrätekommentar zum BGB 1921, 3. Aufl.
Rümelin Dienstvertrag und Werkvertrag 1905.
Schalhorn in Gewerbe- und Kaufmannsgerichtsgesetz 24, 26 ff.
Soergel BGB nebst Einführungsgesetz 1926.
Staub Kommentar zum HGB 12. 13. Aufl. 1926.
Staudinger Kommentar zu BGB 7. 8. Aufl. 1912.
Titze in Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts 1918.
Windscheid Pandektenrecht 1882.

Berücksichtigte Entscheidungen.

Deutsche Juristen Zeitung Jahrg. 27, S. 178.

Gewerbe- und Kaufmannsgericht Jahrg. 12 Sp. 226; 14, 217; 17, 36; 21, 38; 23, 185; 24, 15; 24, 61: 24, 146; 24, 244; 25, 101; 26, 93; 27, 72; 27, 88; 28, 151; 29, 11; 30, 15.

Jahrbuch arbeitsrechtlicher Entscheidungen 1921 S. 35 ff.; 1922, 18.

Jahrbuch des Kaufmannsgerichts Berlin 1908 S. 286.

Juristische Wochenschrift 1924, S. 342 Nr. 1.

Kompaß, amtliches Organ der Knappschafts-Berufsgenossenschaft 1925 Nr 5., S. 40.

Mitteilung des Vereins für bergbauliche Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund Jahrg. 9 Nr. 11; 10, 15.

Nachrichten des Zechenverbandes Jahrg. 1 Nr. 13.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922 Heft 12 S. 749.

Rechtsprechung OLG Bd. 17, S. 414.

Reichsarbeitsblatt 1907 S. 898; 1908 S. 296, 1913 S. 303; 1918 S. 455 ff

Reichsgerichtsentscheidungen Bd. 65 S. 17 ff.; 66, 263; 67, 431; 75, 192; 87, 84; 92, 359; 97, 116; 97, 166; 99, 35; 99, 70; 100, 111; 101, 348; 101, 429; 102, 132; 103, 9; 103, 266; 103, 374; 104, 45; 105, 80; 105, 202; 109, 238; 109, 262.

Seufferts Archiv Bd. 58 Nr. 55; Bd. 75 S. 24; 75, 329; 76, 77; 76, 79; 76, 224; 76, 226; 76, 227; 77, 47; 77, 49; 77, 204; 79, 30; 79, 45.

Warneyer Rechtsprechung 1909 S. 348; 1915 S. 81; 1919 S. 164; 1920. S. 98; 1920 S. 194; 1920 S. 248; 1922 S. 81; 1923 S. 28; 1925 S. 81.

Einteilung.

§ 1. Einleitung.
§ 2. Geschichtlicher Rückblick.
§ 3. Wenn nicht besondere Umstände dafür sprechen, besteht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Verwahrungsvertrag.
§ 4. Die Vorschrift des § 701 BGB ist auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht anwendbar.
§ 5. Aus §§ 618 BGB, 62 HGB, 120 a ff GO und anderen nebengesetzlichen Bestimmungen läßt sich keine Haftpflicht des Arbeitgebers für abhanden gekommene Kleidungsstücke der Arbeitnehmer folgern.
§ 6. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht als Nebenleistung aus dem Vertrage zwischen den Parteien gemäß § 242 BGB.
§ 7. Möglichkeit einer vertraglichen Regelung ist gegeben. Es wird aber nur selten davon Gebrauch gemacht.
§ 8. Welche Anforderungen sind an den Arbeitgeber bezüglich des Schutzes für das Eigentum der Arbeitnehmer zu stellen?
§ 9. Fälle der Haftung des Arbeitgebers. Ausschluß der Haftung.
§ 10. Der Arbeitgeber kann nicht auf Erfüllung seiner Nebenleistungspflicht verklagt werden.
§ 11. Schlußbemerkung.

§ 1. Einleitung.

Es kann nicht bestritten werden, daß die Bedeutung des Arbeitsrechts in letzter Zeit erheblich gestiegen ist. Denn bei der zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehenden Trennung, die in vielen Fällen ihren Grund in widerstreitenden wirtschaftlichen Interessen der beiden Parteien hat, ist es dringend erforderlich, daß die Verhältnisse zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebertum durch eine baldige und umfassende gesetzliche Regelung geklärt werden. „Das umsomehr, je tiefer die Ueberzeugung Wurzel faßt, daß das Finden richtigen Arbeitsrechtes eine der entscheidenden Vorbedingungen für den Wiederaufstieg des deutschen Volkes ist, weil es im Zeitalter der Maschine die Geschlossenheit des Volksganzen heraufführen soll, die uns zu unserm Verhängnis bisher gefehlt hat, und die allein, in nationale Energien umgesetzt, unsere sieghafte Zukunft verbürgt." (Melsbach in JW 1924, Heft 14, Seite 1001).

Wenn auch in den letzten Jahren, der steigenden Bedeutung des Arbeitsrechts entsprechend, eine ganze Anzahl von wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen erlassen ist, so muß doch festgestellt werden, daß die Gesetzgebung den wirtschaftlichen Verhältnissen nicht entsprochen hat. Denn das neue Arbeitsrecht ist nicht nach einem einheitlichen Plane entstanden, sondern es ist das Produkt einer Gelegenheits- und Verlegenheitsgesetzgebung. Die einzelnen Bestimmungen sind oft innerhalb weniger Wochen abgeändert und wieder aufgehoben worden, weil sie mit anderen Bestimmungen nicht im Zusammenhang standen.

Vor allen Dingen fehlt noch eine klare und erschöpfende Zusammenfassung der arbeitsrechtlichen Normen in einem Gesetzbuch. Eine Kodifikation des Arbeitsrechtes ist bereits in der Reichsverfassung vom 11. August 1919 angekündigt. Denn dort

heißt es in Artikel 157. „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht.“ Bisher liegt lediglich ein vom Arbeitsausschuß aufgestellter „Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes“ (veröffentlicht im Reichsarbeitsblatt 1923, Nr. 15, Seite 498 ff.) vor, der aber auch keine ausdrückliche Regelung der hier zu behandelnden Frage trifft.

Die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Kleiderablage für seine Arbeitnehmer zu beschaffen und einzurichten, und ob und wieweit er, wenn er die etwa bestehende Verpflichtung nicht oder nicht ausreichend erfüllt, für abhanden gekommene Sachen haftet, ist von der größten Bedeutung, da es in der Natur sehr vieler Arbeitsbetriebe liegt, daß die Arbeitnehmer ihre Straßenkleidung ablegen müssen, um ihrer Arbeitsverpflichtung nachkommen zu können. Die Bedeutung der Frage wird noch dadurch erhöht, daß in einer Zeit, wo die Lebensbedingungen allgemein sehr ungünstig sind, mit Diebstählen von Kleidungsstücken, Wertgegenständen und Arbeitsgeräten in viel höherem Maße zu rechnen ist als früher, wenn auch wohl die Zahl der Diebstähle von Kleidern, die während der Arbeitszeit abgelegt werden müssen, etwas nachgelassen hat. Das mag seinen Grund darin haben, daß die Arbeitgeber in viel höherem Maße für geeignete Kleiderablage Sorge tragen als bisher, sodaß die Gelegenheiten, Diebstähle zu begehen, seltener geworden sind.

§ 2. Geschichtlicher Rückblick.

Ein umfassender geschichtlicher Rückblick ist schon aus dem Grunde nicht möglich, weil von einem Arbeits r e ch t erst seit dem 18. Jahrhundert gesprochen werden kann, als die industrielle Entwicklung einzusetzen begann. Als zu jener Zeit die verschiedenartigsten Erfindungen die Handwerker, die bis dahin ihre Gewerbe selbständig betrieben hatten, zwangen, ihre Selbständigkeit aufzugeben und sich in ein Abhängigkeitsverhältnis zu den Besitzern der damals entstehenden größeren Betriebe und Fabriken zu begeben, machte sich zum ersten Male das dringende Be-

dürfnis geltend, ein Arbeitsrecht für die neugeschaffenen Berufsstände zu schaffen. (Kaskel in „Das Arbeitsrecht" § 1).

Es setzte die Entwicklung ein, daß sich die Vertragsschließenden als gleichgeordnete Rechtssubjekte gegenüber standen. Für diese Verhältnisse konnte das römische Recht, das bis dahin hauptsächlich als Grundlage für alle Rechtsverhältnisse diente, nicht mehr ausreichen.

Nach römischem Recht wurde unter dem Allgemeinbegriff Miete (locatio conductio) sowohl Sachmiete (loc. cond. rei) als auch Dienstmiete (loc. cond. operarum) und Werkmiete (loc. cond. operis) verstanden. Zur Zeit des Sklaventums fiel die Miete eines Sklaven unter die loc. cond. rei. Es war also eine Sachmiete, wie sie auch mit dem Egentümer eines Arbeitspferdes abgeschlossen wurde. Demgemäß wurde der Vertrag auch nicht zwischen dem Arbeitgeber und dem Sklaven, sondern zwischen dem Arbeitgeber und dem Herrn des Sklaven abgeschlossen. Der Sklave war also lediglich Objekt des Vertrages. (Oertmann Deutsches Arbeitsvertragsrecht § 9). Es war an sich auch nicht unmöglich, daß sich Freie zu entgeltlichen Arbeitsdiensten bereit finden ließen. Wenn dieser Fall eintrat, „erschienen sie selbst als Vermieter ihrer Arbeitskraft, die sie nach Sklavenart einem andern zur Verfügung stellten. So bildete sich der Begriff der locatio conductio operarum als eines der Sachmiete analegen Vertrages" (Gierke, Festschrift für Brunner, S. 39). Wenn aber ein Römer höhere Dienste tat, so z. B. wie Aerzte, Advokaten usw., mußte er, um sich nicht selbst als Sklavenersatz zu kennzeichnen, auf jedes Entgelt verzichten. Es war allerdings möglich, daß ihm eine Gegenleistung für die sogenannten „operae liberales" gegeben wurde. Als im Laufe der Zeit das Prinzip der Unentgeltlichkeit höherer Berufstätigkeit durchbrochen wurde, fiel ein solcher Vertrag auch nicht unter den Begriff der locatio conductio, sondern unter den Begriff des mandatum. Das gewährte Entgelt wurde als Ehrensold betrachtet. Was die Einklagbarkeit des Lohnes betrifft, so war eine actio nur bei Mietverträgen gegeben, während bei dem Auftrag die Forderung des Ehrensoldes zunächst über-

haupt nicht einklagbar war, erst in der Kaiserzeit mit Rechtsschutz bekleidet wurde, aber dann auch nicht mit der acto, sondern nur im Wege der extraordinaria cognitio. (Gierke a. a. O., ebenso Oertmann a. a. O.). Nach der ganzen Auffassung des Römers von der Arbeit, die der Sklave leisten mußte und die, wenn sie ein freier tat, diesem auf die Stufe des Sklaven stellte, ist es nicht verwunderlich, daß Schutzbestimmungen vollkommen fehlten.

Während im römischen Recht die Leistung von Diensten wie eine Sachmiete, also wie etwas ganz Unpersönliches, aufgefaßt wurde, ist der Dienstvertrag des deutschen Rechtes zunächst als personenrechtlicher Vertrag entstanden, der sogenannte Treudienstvertrag. Im Gegensatz zur loc. cond. rei entspringen aus diesem Vertrage für beide Teile Rechte und Pflichten. Wenn der Treudienstvertrag auch ursprünglich nicht als Dienstvertrag gedacht gewesen ist, so sind in ihm doch die wesentlichen Merkmale des heutigen Dienstvertrages enthalten. Aus ihm erwuchsen für den einen Teil die Verpflichtung zur Leistung von Diensten, für den anderen Teil die Pflicht, die Vergütung zu zahlen. Im Laufe des Mittelalters ist der Treudienstvertrag in seiner reinen Form verschwunden. An seine Stelle trat der Gesindevertrag, der schon im 13. Jahrhundert auftauchte, und in den Städten der Arbeitsvertrag. Beide Verträge waren überwiegend schuldrechtlicher Natur. Aber auch bei ihnen wurde das personenrechtliche Verhältnis stark betont. Unter Begründung eines gegenseitigen Treueverhältnisses wurde dem Dienstherrn die Fürsorge für die Dienstpflichtigen auferlegt. Diese wurden aber auch gleichzeitig seiner Zucht unterworfen. (Gierke a. a. O., S. 40 ff., Gierke Deutsches Privatrecht Band 3, S. 590 ff.).

Der deutschrechtliche Dienstvertrag zeigte die Merkmale eines Vertrages, „der zugleich mit schuldrechtlichen Ansprüchen auf Arbeitsleistung für den einen und auf Entlohnung für den anderen Teil das personenrechtliche Verhältnis zwischen „Herren" und „Diener" erzeugt. Eine innere Verwandtschaft mit der Sachmiete hat er nicht". (Gierke a. a. O., S. 50).

Bei dieser ganz anders gearteten deutschrechtlichen Auffassung vom Arbeitsvertrage liegt es auf der Hand, daß in den

Gesetzen, die das Verhältnis zwischen den Dienstberechtigten und Dienstverpflichteten regeln, sich Schutzvorschriften für die Arbeitnehmer finden. So enthält die Gesindeordnung vom 8. November 1810, die noch nach dem Inkrafttreten des BGB nach Artikel 95 EG BGB galt, solche Schutzvorschriften in den §§ 85 ff. Aus diesen sind die Schutzvorschriften des augenblicklich geltenden Rechtes entnommen und weiter fortgebildet.

§ 3. Wenn nicht besondere Umstände dafür sprechen, besteht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Verwahrungsvertrag.

Eine gesetzliche Bestimmung, in der eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die abgelegten Kleider seiner Arbeitnehmer ausdrücklich bestimmt ist, gibt es nicht. Lediglich die Landarbeiterordnung (RGBl. 1919, S. 111) enthält in dem § 15 eine Vorschrift, nach der die Wohnungen und Heime der Ledigen mit verschließbaren Schränken ausgestattet sein sollen. Diese Vorschrift kann, da es an einer dem § 619 BGB entsprechenden Bestimmung fehlt, durch Vertrag abbedungen werden. (So auch Entscheidung des Oberlandesgerichts Hamm vom 9. März 1922 in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1922, Heft 12, Seite 749). Es ist nun zu prüfen, ob vielleicht aus einer gesetzlichen Bestimmung eine Fürsorgepflicht herzuleiten ist.

Es liegt nahe, an einen Verwahrungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu denken. Unzweifelhaft ist es möglich, daß zwischen den Parteien ein besonderer Verwahrungsvertrag abgeschlossen werden kann. Ein solcher wird immer dann anzunehmen sein, wenn von dem Arbeitgeber besondere Räume angewiesen worden sind und die abgelegten Kleidungsstücke übergeben werden. Es kann aber auf das Vorliegen eines Verwahrungsvertrages auch aus den Umständen und der ganzen Sachlage geschlossen werden.

Zu weit ist aber das LG Dortmund in verschiedenen seiner früheren Urteile gegangen. So hat es sich in dem Urteil vom 12. März 1917 auf den Standpunkt gestellt, daß durch die Ein-

bringung der Kleidungsstücke in die Manschaftskauen — wo sie von den Arbeitern selbst an dort vorhandenen Vorrichtungen aufgezogen werden — ein Verwahrungsvertrag zustande käme; der Entgelt für die Aufbewahrung liege in der Arbeitsleistung des Arbeiters. In seinem Urteil vom 9. Januar 1920 hat es ebenfalls einen Verwahrungsvertrag angenommen. Es heißt dort in der Begründung: „Da die Verwahrungspflicht der Beklagten dem endgültigen Dienstvertrage entspricht, so kann sie nicht als unentgeltliche Verwahrung im Sinne des § 690 BGB angesehen werden".

Auch die Spruchkammer Crefeld des Berggewerbe-Gerichts Aachen hat in einer Entscheidung — veröffentlicht in den „Mitteilungen des Vereins für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund" 9. Jahrg., Nr. 11 — die Ansicht vertreten, daß die Zeche durch Bereitstellung eines Raumes und der Aufhängevorrichtung sich bereit erklärt habe, einen Verwahrungsvertrag abzuschließen, und daß dieser mit der Uebergabe der Kleider zustande gekommen sei. Dabei ist zu beachten, daß sich die „Uebergabe" in der Weise vollzogen hat, daß der Kläger eigenhändig seine Sachen an dem für ihn bestimmten Platz aufgehängt hat (vgl. auch R. Arb. Blatt, Jahrg. 16, Nr. 6, S. 455 ff V).

In § 688 BGB ist bestimmt, daß durch den Verwahrungsvertrag der Verwahrer verpflichtet wird, die ihm von dem Hinterleger übergebenen beweglichen Sachen aufzubewahren. Vor allen Dingen ist es notwendig, daß dem Verwahrer die zu hinterlegenden Sachen übergeben werden. Unrichtig ist es daher, wenn Staub und Düringer-Hachenburg annehmen, daß ein Verwahrungsvertrag schon dann zustande gekommen sei, wenn den Angestellten von dem Prinzipal Garderobenräume angewiesen werden (Staub, Anm. 5a zu § 62 HGB und Düringer-Hachenburg, Anm. 16 zu § 62 HGB).

Hierbei ist zu unterscheiden, ob die Sachen von den Angestellten übergeben werden oder nicht. Denn wenn die Kleider von den Angestellten in den Schrank hineingehängt oder an den

sonst zur Bewahrung bestimmten Ort gebracht oder hineingelegt werden, fehlt es an dem Erfordernis der Uebergabe.

Hinzu kommt noch, daß der Verwahrer unmittelbaren Besitz bekommen muß. (vgl. Oertmann, Recht der Schuldverhältnisse Vorbemerkung 4 vor § 688). Der Arbeitgeber erlangt aber in all den Fällen, in denen der Arbeiter seine Kleidungsstücke in einen Schrank hängt, den er abschließen kann, oder an einem Aufzug befestigt, keinen Besitz. Es liegt aber auch gar kein stillschweigender oder ausdrücklicher Besitzwille vor, wenn den Arbeitern ein Garderobenraum zur Verfügung gestellt wird und sie ihre Sachen selbst dort unterbringen. So hat das Oberlandesgericht Rosstock in einer Entscheidung vom 12. März 1908 (Seuff. Arch., Band 58, Nr. 30) einen Schüler mit seiner Klage abgewiesen, dem seine auf dem Flur gehängten Kleider gestohlen waren, weil es einmal an der Uebergabe und zum andern an einem ausdrücklich oder stillschweigend erklärten Besitzwillen der Schule und damit an dem Willen, eine Ueberwachungspflicht zu übernehmen, gefehlt habe. Der Begriff der Verwahrung verlangt aber, daß nach erfolgter Uebergabe eine Bewachung und Betreuung der Sachen übernommen werden soll. Es ist immer zu prüfen, ob eine solche Ueberwachungspflicht von dem Arbeitgeber übernommen werden soll, und dafür ist eine dahingehende Vereinbarung erforderlich.

Es muß daher die Auffassung, wie sie in den oben erwähnten Entscheidungen zu Tage tritt, abgelehnt werden, daß durch bloße Anweisung eines Garderobenraumes ohne Uebergabe der Kleidungsstücke ein Verwahrungsvertrag geschlossen würde. Vor allen Dingen ist aber die Entgeltlichkeit eines solchen Vertrages abzulehnen. Der Entgelt könnte nur in der Arbeitsleistung durch den Arbeiter liegen. Die Parteien sind sich aber darüber einig, daß die Arbeitsleistung lediglich ein Aequivalent für den empfangenen Lohn sein soll. Wenigstens ist das wohl die Regel. Vgl. aber unten Danz Auslegung in Iherings Jahrb., Bd. 38, S. 478.

Auf den Standpunkt, daß ein Verwahrungsvertrag zwischen den Parteien nicht vorliegt, wenn er nicht ausdrücklich vereinbart

ist, oder sich aus den Umständen ergibt, haben sich die Gerichte in ihren Entscheidungen jetzt wohl ausschließlich gestellt. Allgemein wird angenommen, daß ein Verwahrungsvertrag deshalb nicht vorliegen könne, weil es an einer Uebergabe in den meisten Fällen fehlen wird, vor allen Dingen bei den sogenannten Kauendiebstählen, bei denen Zechenarbeiter, die ihre Kleidungsstücke in den Waschräumen selbst aufgehängt haben, bestohlen werden. In solchen Fällen fehlt es an einer ausdrücklichen Uebergabe, denn die Zeche weiß garnicht, welche Bergleute von den Vorrichtungen Gebrauch machen und was sie ablegen. (So auch Urteil des Landgerichts Essen, veröffentlicht in Mitt. d. Ver. für bergbaul. Interessen, 10. Jahrg., Nr. 15, Urtel des OLG Hamm vom 29. Oktober 1920 in Seuff. Arch., Bd. 76, S. 227, Urteil Haspe vom 1. April 1922 im Jahrbuch arbeitsrechtliche Entscheidungen 1922, 18; GUKG 14,217 Urteil des GG Berlin vom 17. 10. 1908, Kammergerichtsurteil vom 17. Januar 1922 in der Deutschen Juristenzeitung, Jahrg. 27, S. 178, Landgericht Aachen vom 31. Oktober 1922).

Die Tatsache, daß der Arbeitgeber seinen Angestellten und Arbeitern Räume zur Verfügung stellt, in denen sie ihre Sachen aufbewahren können, ist lediglich als eine einfache Gefälligkeit des täglichen Lebens zu werten. Dadurch wird kein Verwahrungsvertrag geschlossen (So auch Enneccerus, Recht der Schuldverhältnisse I 2, Anm. 3 bei § 389, S. 487; Planck zu § 688; Oertmann Vorbemerkung 6 c vor § 688; Danz in Jehrings Jahrbüchern 38, 478; Crome Bd. II, S. 741; Gierke Bd. III, S. 731). Daß Gefälligkeitsverträge möglich sind, ist herrschende Meinung. Das Reichsgericht hat ihre Mögkeit bejaht, z. B. in den Entscheidungen Bd. 65, S. 17 ff.; 66, 263; 67, 431.

Bei solchen Gefälligkeiten des täglichen Lebens, wie sie in der Raumüberlassung zu erblicken ist, kommt es lediglich auf den Parteiwillen an, ob und wieweit eine Haftung für abhanden gekommene Sachen übernommen werden soll. Danz sagt a. a. O., S. 478: „Wenn jemand einem anderen einen Raum zur Benutzung gewährt, so kann er damit vielleicht eine Garantie dafür

zugleich übernehmen wollen, daß der Raum selbst keine Mängel aufweise, er übernimmt aber zweifellos keine Verwahrungspflicht für die in den Raum von dem Andern gebrachten Gegenstände".

Es ist also festzustellen, daß ein Verwahrungsvertrag zwischen den Parteien vorliegen und sich für den Arbeitgeber damit eine Haftung für abhanden gekommene Kleidungsstücke verbinden kann. In der Regel wird aber anzunehmen sein, daß ein solcher Vertrag nicht besteht, wenn es an der Voraussetzung der Uebergabe und des unmitelbaren Besitzes fehlt, da der Arbeiter seine Kleidungsstücke selbst an den ihm angewiesenen Ort bringt.

§ 4. Die Vorschrift des § 701 BGB. ist auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht anwendbar.

Auch aus dem in einigen Entscheidungen angeführten Paragraphen 701 BGB kann keine Haftung des Arbeitgebers für abhanden gekommene Kleidungsstücke der Arbeiter gefolgert werden.

Nach § 701 BGB tritt für den Gastwirt eine schärfere Haftung ein. Von dieser kann er sich nur dadurch befreien, wenn der Schaden von einem Gaste, einem Begleiter des Gastes oder einer Person, die er bei sich aufgenommen hat, verursacht wird oder durch die Beschaffenheit der Sachen oder durch höhere Gewalt entsteht.

Schon im römischen Recht hafteten die Gastwirte — caupones —, zu denen damals noch die Schiffer und Stallwirte kamen, mit besonderer Strenge. Diese verschärfte Haftung hatte ihren Grund in dem Mißtrauen, das ihnen entgegengebracht wurde. (vgl. Windscheid, Pandektenrecht 5. Auflage, 2. Band, S. 443).

Wenn dieses Moment des Mißtrauens für das heute geltende Recht auch fortgefallen ist, so wurde die besondere Strenge — wenigstens bei der Gastwirthaftung — aus einem Beweisnotstand beibehalten. „Da er — der Gast — nach den obwaltenden Umständen von allen Einzelheiten des inneren Wirtschaftsbetriebes und des betreffenden

Vorfalles nicht unterrichtet ist, wäre er außer Stande, die spezielle Pflichtversäumnis aufzudecken und mittels Gegenbeweises darzutun". Mot. S. 585; vgl. auch Oertmann S. 841 und Staudinger zu § 701.

Bei der Kleiderablage der Arbeiter und der Haftung des Gastwirtes ist das Gemeinsame die Einbringung der Sachen. Denn als eingebracht gelten solche Sachen, welche von dem Gast an einem ihm vom Gastwirt bezeichneten Platze eigenhändig hingelegt oder in Ermangelung einer Anweisung an den hierzu bestimmten Platz gebracht werden. § 701, Abs. 2. Dieses trifft also auch auf die von den Arbeitern und Angestellten an den ihnen angewiesenen Platz hingelegten oder hingehängten Sachen zu.

Aber die Vorschrift des § 701 ist auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht anwendbar, da sie, wie schon gesagt, wegen eines Beweisnotstandes erlassen ist. Ein solcher kann aber bei den Arbeitern und Angestellten nicht angenommen werden, da einmal das Vertragsverhältnis auf eine längere Dauer abgeschlossen ist und zum andern bei den Arbeitern keine Unkenntnis über Einzelheiten des Betriebes herrscht, den sie ja genau kennen oder doch zum mindesten kennen lernen können. Außerdem kommt hinzu, daß den Gastwirt kein Verschulden treffen braucht, um seine Garantiehaftung zu begründen, (Hueck, Arbeitsvertragsrecht S. 162) und daß auch der Gastwirt seinem Personal gegenüber nicht aus § 701 haftet. (Oertmann Vorbem. 2 c vor § 701; vgl. auch Titze in Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts 1918, S. 854, Anm. 7).

Eine Ansicht, nach der ein Arbeitgeber für seine Arbeiter und Angestellten aus § 701 haftet, ist, soweit festgestellt werden konnte, auch in der Praxis nicht vertreten worden. Vielmehr ist eine Haftung aus § 701 BGB wiederholt abgelehnt worden, so im Urteil des GG Berlin vom 14. März 1907 und 17. Oktober 1908, veröffentlicht im Reichsarbeitsblatt 1907, S. 898 und G u. KG Jahrg. 14, S. 217 und auch wohl Oberlandesgericht Hamm vom 29. 10. 1920 in Seuff. Arch. Bd. 76, S. 227 und andere bei Titze a. a. O. angeführte Urteile.

§ 5. Aus §§ 618 BGB, 62 HGB, 120 a ff GO und anderen nebengesetzlichen Bestimmungen läßt sich keine Haftpflicht des Arbeitsgebers folgern.

Bei der Frage, ob durch analoge Anwendung einer Gesetzesbestimmung eine Haftung des Arbeitgebers gefolgert werden kann, ist noch zu prüfen, ob eine solche aus §§ 618 BGB, 120 a ff GO und 62 HGB oder Bestimmungen in anderen Gesetzen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Gegenstand haben, folgt.

Nach § 618 BGB hat der Dienstberechtigte Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten, daß der Verpflichtete gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Nach Absatz 2 desselben Paragraphen sind, wenn der Verpflichtete in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist, „in Ansehung des Wohn- und Schlafraumes diejenigen Einrichtungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind.“ Diese Bestimmung kann nicht durch vertragliche Regelung aufgehoben oder beschränkt werden, was im § 619 BGB ausdrücklich festgesetzt ist.

Dieselbe Verpflichtung ist im § 62 HGB dem Prinzipal gegenüber seinen Handlungsgehilfen auferlegt worden.

In diesen Bestimmungen ist nichts über eine Kleiderablage und eine eventuelle Haftung bei Abhandenkommen der Kleidungsstücke gesagt worden. Eine solche Verpflichtung kann aber auch nicht gefolgert werden, da diese Paragraphen lediglich aus gesundheitlichen und sittlichen Erwägungen erlassen worden sind. Dieses geht deutlich daraus hervor, daß der Gesetzgeber die Ausdrücke „Leben, Gesundheit und Religion“ gebraucht hat. Aus § 618 BGB kann auch schon deshalb keine Haftung für den Arbeitgeber gefolgert werden, da diese Bestimmung zwingendes Recht ist. (§ 619) Es kann aber bei dem völligen Schweigen des Gesetzes über diese Frage nicht angenommen werden, daß sogar eine zwingende Vorschrift in dieser Richtung aus dieser

Bestimmung herzuleiten ist. (So auch Schalhorn in G u. KG Jahrgang 24, Spalte 26 ff).

Ferner ist bei dieser Frage auch noch zu beachten, daß in dem vom Arbeitsrechtsausschuß aufgestellten „Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes" im § 106 im wesentlichen nur die Bestimmung des § 618 BGB wiederholt ist. Er besagt: „Der Arbeitgeber hat Wohn- und Schlafräume und Verpflegung so zu gestalten, wie es die Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Arbeitnehmers erfordert. Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung sollen die §§ 842 bis 847 BGB auf seine Schadenersatzpflicht entsprechende Anwendung finden." Wenn natürlich auch diesem Entwurf keine bestimmende Bedeutung beigelegt werden kann, so ist doch wohl auf folgendes zu schließen: Hätte der § 618 BGB auch den Schutz des Eigentums der Arbeitnehmer bezwecken sollen, so würde doch, nachdem eine Unklarheit über diese Frage eingetreten ist, in dem Entwurf eine Bestimmung in dieser Richtung aufgenommen sein, die den Zweifel behoben hätte.

Auch für § 120 a der Gewerbeordnung gilt, daß hiermit nur Schutz gegen Gefahren für Leben und Gesundheit gewährt werden soll. Auch der § 120 b GO, in dem angeordnet wird, daß ausreichende Ankleideräume vorhanden sein müssen, bezweckt nur, für das sittliche Wohl der Arbeiter zu sorgen. Das geht auch aus dem Zusatz hervor, daß die Ankleideräume nach Geschlechtern getrennt sein müssen. (So auch Urteil des GG Dortmund in G u. KG Jahrg. 21, Spalte 38).

Wenn in Nebengesetzen zur Gewerbeordnung, die bei Landmann Kommentar zur Gewerbeordnung 7. Aufl. S. 376 angeführt sind, Bestimmungen über Kleider und Ablageräume getroffen sind, so ist dies lediglich auf den Grund, für das sittliche und gesundheitliche Wohl der Arbeiter zu sorgen, zurückzuführen.

So besagt z. B. § 23 der Verordnung für Preßluftarbeiter vom 28. Juni 1920 (RGBl. 1920, S. 1357), daß in den Wasch-, Umkleide- und Aufenthaltsräumen Vorrichtungen zum Aufbewahren der Kleider vorhanden sein müssen. Diese Be-

stimmung ist lediglich zum Schutze der Gesundheit der Arbeiter erlassen worden, weil sie bei ihrer Arbeit, um sich gegen die Gefahren gerade dieser Art Arbeitsleistung zu schützen, besondere Schutzkleidung anlegen müssen.

Dasselbe gilt in noch viel höherem Maße für Arbeiter in Bleifabriken. In § 16 der Verordnung vom 27. Januar 1920 (R.G.Bl. 1920 S. 109) ist bestimmt, daß jedem Arbeiter sogar mindestens ein Kleiderschrank mit 2 getrennten Abteilungen zur Verfügung zu stellen ist. Im § 13 ist gesagt, daß der Arbeitgeber alle mit Blei in Berührung kommenden Arbeiter mit vollständig deckenden Anzügen versehen muß. Hieraus geht hervor, daß es sich lediglich um den Schutz der Gesundheit handelt, da die Arbeiter, um sich vor Vergiftungen und dergleichen zu schützen, besondere, teilweise genau vorgeschriebene Arbeitskleidung anlegen müssen.

Bezüglich der Verordnung betreffs Einrichtungen in Druckereien gilt dasselbe. (Vgl. Urteil des GG. Berlin vom 19. Juli 1917 in R. Arb. Bl. Jahrg. 16, S. 455 l).

Für die Mehrzahl der Fälle, in denen keine besondere Arbeitskleidung vorgeschrieben ist, besteht auch kein gesetzlicher Zwang, Kleiderschränke zur Verfügung zu stellen, wenigstens kann dies nicht aus den oben erwähnten Paragraphen gefolgert werden. (So auch Landmann a. a. O. Bem. 11 zu § 120 a; vgl. auch weitere bei Landmann a. a. O., S. 376 angeführte Nebengesetze).

Auch die §§ 346 und 347 der Bergpolizeiverordnung vom 1. Januar 1911 können nicht herangezogen werden. In ihnen ist angeordnet, daß ein der Stärke der Belegschaft entsprechender Raum vorhanden sein muß, in dem sich die Arbeiter umkleiden und aufhalten können, und daß eine Brausebäderanlage geschaffen werden muß. Daß es sich hier um rein sanitäre und sittliche Vorschriften handelt, geht daraus hervor, daß der Abschnitt, in dem diese Paragraphen eingeordnet sind, den Titel trägt: Maßnahmen und Einrichtungen zum Schutz der Gesundheit. Weiterhin daraus, daß die Anlagen so eingerichtet sein müssen, daß Arbeiter unter 18 Jahren sich gesondert umkleiden und duschen

können. Eine Verpflichtung des Bergmanns, diese Anlagen zu benutzen, besteht nicht.

Daß eine besondere Verwahrungspflicht der Zechen aus diesen Vorschriften nicht zu entnehmen ist, wird auch in der Praxis angenommen. (Vgl. Urteil des Berggewerbegerichts Dortmund, Kammer Essen III vom 26. November 1924 im Nachrichtenblatt des Zechenverbandes, 1. Jahrg. Nr. 13 und Urteil des Landgerichts Essen in Mitt. des Ver. für bergbaul. Interessen, Jahrg. 10 Nr. 15).

Aus alle dem geht hervor, daß nach den erwähnten gesetzlichen Bestimmungen ein allgemeiner Schutz des Eigentums der Arbeiter und eine allgemeine Haftung der Arbeitgeber im Falle des Abhandenkommens nicht gegeben sind.

Denn deshalb, weil der Schutz der Gesundheit und der Sittlichkeit so besonders betont ist, kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß mit diesen Vorschriften auch das Eigentum geschützt werden sollte. Wenn aber auch wegen der Wichtigkeit dieser Rechtsgüter eine besondere Regelung stattgefunden hat, so enthält diese doch keinen neuen Rechtsgedanken, sondern sie ist nur der Ausfluß des allgemeinen Rechtsgedanken, daß der Schuldner seine Verpflichtungen nach Treu und Glauben zu erfüllen hat.

So heißt es schon in den Mot. II S. 460 zu § 559 der amtlichen Ausgabe des „Entwurf eines bürgerlichen Gesetzbuches", — in § 559 war bestimmt, daß der Dienstverpflichtete zur Leistung der Dienste, der Dienstberechtigte zur Leistung der Vergütung verpflichtet ist — daß „außer der Verpflichtung des Dienstberechtigten zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung aus dem Dienstvertrage für denselben unter Umständen auch noch andere Verbindlichkeiten entstehen können".

Aber es ist von dem Erlaß besonderer Vorschriften, die weitere Verpflichtungen festlegten, abgesehen worden, weil angenommen wurde, daß „angesichts der §§ 359, 224, 144 es an einem Bedürfnis, die Frage ausdrücklich im Gesetz zu regeln, fehlt". Der § 359 entspricht dem § 242 des heute geltenden BGB. In §§ 224 und 144 war festgelegt, daß der Schuldner

bei Nichterfüllung seiner Verpflichtung für Vorsatz und Fahrlässigkeit haftet, und was unter Fahrlässigkeit zu verstehen ist.

So ist es auch zu erklären, daß in dem amtlichen Entwurf keine Vorschriften enthalten waren, die den heute geltenden Schutzvorschriften der §§ 618 und 619 entsprechen. Aber der Schutz der Gesundheit und Sittlichkeit erschien so wichtig, daß eine ausdrückliche Regelung dieser beiden Rechtsgüter in dem heute geltenden Recht erfolgt ist, allerdings finden, wie oben gesagt, die Bestimmungen ihre Begründung im Rechtssatz von Treu und Glauben und nicht im Dienstvertrag.

Anderer Ansicht ist allerdings Lotmar, Arbeitsvertrag Band I, S. 240, wenn er ausführt, „daß der Dienstberechtigte, wenn er Räume zu beschaffen hat, sie nicht als Schuldner, sondern als Gläubiger zu beschaffen hat, nämlich als „eine zur Bewirkung der Leistung", des Schuldners, hier des Arbeitnehmers, „erforderliche Handlung" (des Gläubigers oder Arbeitgebers), vgl. BGB § 295, § 642. Da nämlich die Dienste dem Arbeitgeber geleistet werden, so dienen die von ihm zu beschaffenden Räume der ihm zu machenden Leistung; ihre Beschaffung ist darum nicht eine Leistung, die er dem Arbeitnehmer zu machen hat und sich selber kann er nicht zu leisten schuldig sein. Danach ist § 242 unanwendbar".

Lotmar gibt aber selbst zu (a. a. O. S. 664), daß der Gesetzgeber in § 618 BGB die dem Arbeitgeber auf Grund des Vertrages obliegenden Verpflichtungen nicht erschöpfend hat regeln wollen, und so nimmt auch er an, daß die Arbeitnehmer gegen den Diebstahl ihrer Kleidungsstücke geschützt werden müßten. (S. 664 Anm. 2). Und als Begründung gibt er selbst an, daß diese Rechtspflicht ihren Grund in der Verkehrssitte fände. Warum aber einmal § 242 BGB anwendbar sein soll und im anderen Falle nicht, ist nicht einzusehen.

Hinzu kommt noch, daß der Fall des § 618 BGB wesentlich anders gelagert ist, als der Fall der Kleiderablage. Denn in jenem Falle handelt es sich darum, im öffentlichen Interesse Rechtsgüter zu schützen. Es ist also daran festzuhalten, daß die Vorschrift des § 618 auch nur ein Ausfluß des Rechts-

gedanken des § 242 ist, aber wegen ihrer großen Wichtigkeit eine besondere Regelung gefunden hat.

Aus alle dem kann nicht geschlossen werden, daß der Gesetzgeber durch die Sondervorschriften für Religion, Sitte und Gesundheit die Verpflichtungen des Dienstberechtigten auf diese Gebiete hat beschränken wollen. Vielmehr ist anzunehmen, daß ein Schutz des Eigentums der Arbeitsnehmer und Angestellten besteht, wenn ein solcher aus § 242 BGB begründet ist. Denn das Schweigen des Gesetzgebers über diesen Punkt kann nicht so aufgefaßt werden, als ob ein solcher Schutz ausgeschlossen sein sollte, da § 618 nur ein Anwendungsfall des Rechtssatzes „Treu und Glauben" ist. (So auch Rümelin, Dienst- und Werkvertrag, S. 266; Lotmar, a. a. O., S. 664 und Hahn in Gruchots Beitr. 45, S. 216). Das zu § 618 BGB Gesagte gilt auch für § 62 HGB und 120 a folgende GO, da diese ja im wesentlichen dasselbe wie § 618 BGB bestimmen und auch den Schutz der Sittlichkeit und Gesundheit bezwecken. (So auch Titze, a. a. O., S. 852).

Auch die Praxis steht auf demselben Standpunkt. (Vgl. dazu RGRK zu § 618 und die dort angegebenen Entscheidungen).

§ 6. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht als Nebenleistung aus dem Vertrage zwischen den Parteien gemäß § 242 BGB.

Wenn nun festgestellt worden ist, daß ein Eigentumsschutz aus §§ 618 BGB, 62 HGB usw. nicht herzuleiten ist, so muß ein solcher doch als durch den Arbeitsvertrag selbst bestehend angenommen werden. Denn beiden Vertragsparteien des Arbeitsvertrages liegen außer den Verpflichtungen Arbeit zu leisten und die für geleistete Arbeit zu entrichtende Vergütung zu zahlen, noch zahlreiche andere ob. Daß dem Arbeitgeber die Pflicht obliegt, das Eigentum der Arbeiter zu schützen und im Verlustfalle zu haften, findet seine Begründung in dem Gedanken des Schutzes, den der Arbeiter genießen soll.

Dieser Gedanke wird in den meisten Urteilen anerkannt und daraus auch die Haftung des Arbeitgebers für abhanden

gekommene Kleidungsstücke hergeleitet. Die höchstinstanzlichen Urteile, die in dieser Richtung ergangen sind, sind die Urteile des OLGR Rostock vom 12. März 1908 (Seufferts Arch., Bd. 58, Nr. 30) des OLGR Hamm vom 29. Oktober 1920 (ebenda 76, S. 227) und des OLGR Dresden (ebenda 76, S. 224). Rostock hat in einem Fall, in dem Schülern Garderobe in den Schulgängen gestohlen war, ausgeführt, daß „die Sorge für diese Gegenstände als eine in dem Dienstvertrage begründete Nebenleistung erscheint, welche die Schulbehörde verpflichtet, für die notwendige Unterbringung solcher Sachen einen geeigneten Platz anzuweisen", und Hamm führt aus, „daß ihr — der Zeche — eine gewisse Fürsorge- und Ueberwachungspflicht hinsichtlich der Sachen obliegt, als unentgeltliche neben den Pflichten aus dem Dienstvertrage bestehende Nebenleistung, zu der sie kraft einer stillschweigend mit den Arbeitern getroffenen Vereinbarung rechtlich verpflichtet ist (§ 241)".

Denselben Standpunkt haben folgende Gerichte in ihren Urteilen eingenommen: LG Essen vom 11. Oktober 1921 im Jahrb. arbeitsrechtl. Entsch. 1921, S. 35 ff; GG Hamburg vom 29. Januar 1907 in G u. KG 12, 226; Spandau vom 18. Februar 1918 ebenda 23, 185; GG Berlin-Lichterfelde vom 19. Juni 1918 ebenda 24, 15; GG Frankfurt a. M. vom 23. August 1918, ebenda 24, 61; KG Berlin-Schöneberg vom 7. Februar 1919, ebenda 24, 146; GG Augsburg 12. Juni 1918, ebenda 24, 244; GG Berlin vom 17. Oktober 1908, ebenda 14, 217 und verschiedene Urteile des GG Berlin im Reichsarbeitsblatt 1918, S. 455 und 456.

Einen andern Standpunkt haben folgende Gerichte angenommen: GG Berlin vom 14. März 1907 im R. Arb. Bl. 1907, S. 898 folgende; GG Dortmund in G u. KG 21, 38; GG Mörs vom 22. Juni 1921, ebenda 27, 88 folgende.

Am eingehendsten hat das GG Mörs seinen ablehnenden Standpunkt begründet. Es lehnt die Ansicht ab, daß nach Treu und Glauben dem Arbeitgeber die Pflicht des Schutzes des Eigentums der Arbeiter aufzuerlegen sei. Es führt aus, § 157 BGB sage lediglich, daß Verträge nach Treu und Glauben mit

Rücksicht auf die Verkehrssitte auszulegen seien. Damit sei nur gesagt, wie die übernommen Verpflichtungen zu erfüllen seien, es könnten aber unmöglich dem Arbeitgeber dadurch neue Verpflichtungen auferlegt werden. Weiter beruft es sich darauf, daß aus § 105 GO hervorgehe, „daß andere als durch Gesetz oder freie Vereinbarung auferlegte Verpflichtungen den Vertragschließenden nicht obliegen und nicht auferlegt werden können."

Der Standpunkt, daß durch § 157 neue Verpflichtungen dem Arbeitgeber auferlegt werden, wenn ein Schutz des Eigentums der Arbeiter seitens ihres Dienstherrn angenommen wird, ist irrig. Denn, wie schon oben ausgeführt, werden gar keine neuen Verpflichtungen für den Arbeitgeber geschaffen, sondern sie sind von Anfang an Vertragsinhalt, eben nach dem Grundsatz „Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte". Deshalb ist auch weitere Annahme des GG Mörs unrichtig, daß durch § 618 BGB alle Verpflichtungen des Arbeitgebers ausschließlich aufgezählt seien. Denn diese Verpflichtung ist, wie auch schon oben ausgeführt, gerade wegen ihrer Wichtigkeit ausdrücklich geregelt worden.

Auch die Berufung auf § 105 der GO ist abwegig. Der § lautet: „Die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern ist, vorbehaltlich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen, Gegenstand freier Uebereinkunft".

In den Motiven zur GO von 1869 (Sten. B. III, Drucks. Nr. 13) ist gesagt worden: „In die Verhältnisse der Arbeitgeber und Arbeiter läßt der Entwurf keine weitere Einmischung der öffentlichen Gewalt zu, als diejenige, welche durch Fürsorge für Unmündige . . . . , für tunlichste Sicherung der Arbeiter gegen die aus der besonderen Beschaffenheit des Gewerbebetriebes oder Betriebsstätte sich ergebenden Gefahr für Leben und Gesundheit . . . .". (Abgedruckt bei Landmann a. a. O. zu § 105, Anm. 3 c).

Es ist also ausdrücklich gesagt, daß die Einmischung der öffentlichen Gewalt auf eine Anzahl von Fällen beschränkt ist,

und daß im übrigen für das Vertragsverhältnis freie Übereinkunft maßgebend ist.

Mit Landmann a. a. O. zu § 105, Anm. 3 e ist festzustellen, daß durch § 105 landesgesetzliche Bestimmungen, welche den Vertragsinhalt überhaupt zum Gegenstand haben, nicht berührt werden, und daß nunmehr die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Anwendung kommen. Ausdrücklich erwähnt sind die §§ 157 und 242 BGB.

Es muß also daran festgehalten werden, daß dem Arbeitgeber eine gewisse Schutzpflicht für das Eigentum der Arbeiter zusteht.

Dieser Eigentumsschutz kann aber nicht für jeden Fall eintreten. Vielmehr muß ein Zwang für den Arbeiter bestehen, daß er sich seiner Straßenkleidung entledigen muß, um seiner Dienstleistung nachkommen zu können. So verlangen denn die Gewerbegerichte mit Recht, daß sich der Arbeiter der Straßenkleidung entledigen muß, so z. B. Spandau, G u. KG. 23, 185 und Berlin im R. Arb. Bl. 1918, S. 455 und 456.

Auf jeden Fall dem Arbeitnehmer einen Schutz für abgelegte Kleidungsstücke zuzubilligen und dem Arbeitgeber eine Haftung zuzumuten, würde viel zu weit gehen. Genau abgrenzen läßt es sich nicht, wann eine Haftung besteht und wann nicht. Vielmehr ist es Tatfrage. Aber man wird vor allen Dingen wohl auf die Größe der Kleiderablageräume (wie später noch näher ausgeführt wird) und auf die Notlage, sich umkleiden zu müssen, Rücksicht nehmen müssen ebenso auf die Ortssitte.

So hat m. E. das GG Berlin vom 19. April 1907 im R. Arb. Bl. 1908, S. 296 mit Recht eine Klage abgewiesen, mit der ein Schuhmachergeselle einen Ersatzanspruch für entgangenen Lohn geltend machte. Der Kläger war mit seiner besseren Hose zum Dienst gekommen und forderte in der an sich schon kleinen Wohnung des Beklagten einen Umkleideraum. Als ihm dieser nicht gewährt wurde, weigerte er den Arbeitsantritt. Der Kläger ist abgewiesen worden, weil er nicht in Arbeitskleidung angetreten ist und ihm in dem kleinen Raum des Beklagten kein Umkleideraum zur Verfügung gestellt werden konnte.

Was die Frage anbelangt, ob auch für Wertsachen eine Haftung eintritt, so ist hier die Verkehrsnotwendigkeit zu beachten, ob das Mitbringen solcher wertvolleren Sachen verkehrsüblich und -notwendig ist. Die Frage wird z. B. bei dem Mitbringen von Uhren zu bejahen sein.

Bezüglich des Mitbringens von Fahrrädern zur Arbeitsstelle, ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden kann, den Arbeitsweg zu Fuß zurückzulegen, und ob er keine andere Fahrgelegenheit z. B. Straßenbahn benutzen kann.

So hat das LG Stettin am 23. April 1920 (G u. KG 26, 93) eine Klage abgewiesen, weil der Kläger sich trotz seines Beinleidens nicht eines Fahrrads bedienen brauchte, und weil es im Verhältnis der Gesamtzahl der Arbeiter nur ein kleiner Prozentsatz war, der sich eines Rades bediente, sodaß von einer Verkehrsüblichkeit nicht die Rede sein könnte.

Aber bei den heutigen wirtschaftlichen Verhältnissen ist jedoch wohl in der Mehrzahl der Fälle, besonders in ländlichen Gegenden, das Mitbringen eines Rades als verkehrsüblich anzusehen, so z. B. auch Urteil in der JW 1924, S. 342, Nr. 1.

Vgl. auch zu der Frage der Haftung für Fahrräder G u. KG 27, 72; 29, 11; 28, 151 und Deutsche Juristen-Zeitung, Jahrg. 27, S. 178.

Es ist also zusammenfassend zu bemerken, daß eine Haftung für abhanden gekommenes Eigentum der Arbeiter für den Arbeitgeber dann eintritt, wenn das Mitbringen der Sachen aus einer wirtschaftlichen Zwangslage heraus erfolgt. Wenn eine solche vorliegt, wird auch stets Verkehrsüblichkeit gegeben sein. Es muß aber eine Verkehrsüblichkeit an sich auch schon als genügend angesehen werden. Und zwar beruht die Haftung auf dem allgemeinen Rechtsgedanken, daß Verträge so zu erfüllen sind, wie Treu und Glauben es mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern.

Wie schon oben erwähnt ist, folgt für Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für das Eigentum aus dem Vertrage selbst. Denn wie die Verpflichtungen des Dienstverpflichteten nicht auf die Leistung von Diensten beschränkt sind, sondern sich vor allen

Dingen auch auf die sogenannte Treupflicht, die vom RG in verschiedenen Entscheidungen anerkannt ist, beziehen, so hat der Arbeitgeber außer der Verpflichtung, die vereinbarte Vergütung zu zahlen, noch andere Nebenverpflichtungen. (So auch Titze a. a. O., S. 851 und Kaskel in der N.-Zeitschr. f. Arbeitsrecht 1922, Sp. 6).

In dem BGB selbst ist der Ausdruck „Nebenleistung" gebraucht worden. Allerdings ist hier zu bemerken, daß die Nebenleistungspflicht des Arbeitgebers nicht in dem Sinne verstanden wird wie z. B. im § 507 BGB. Wie Hoeniger, S. 92 richtig ausführt, ist in diesem Paragraphen die Nebenleistungspflicht gar nicht nebensächlich und unbedeutend, vielmehr handelt es sich hier um vollkommen gleichgestellte Leistungen.

So darf die Nebenleistung des Arbeitgebers aber nicht verstanden werden, vielmehr muß sie in dem Sinne aufgefaßt werden, wie es bei der Miete geschieht, wenn dem Vermieter z. B. als Nebenleistung die Verpflichtung zur Zentralheizung obliegt. Der so eingeschränkte Begriff der Nebenleistung trifft hier zu. Dieselbe Einschränkung macht auch Oertmann in der Note 4c zu § 241 BGB.

Die Nebenleistungen können nun so beschaffen sein, daß der Berechtigte einen selbständigen Anspruch auf Vornahme hat, oder aber daß sie lediglich als Hilfsleistung angesehen werden müssen, die nur bezwecken, die Vorbedingungen für die Hauptleistung zu schaffen. (So auch Planck in Bem. 5b zu § 611). Die Nebenleistungspflicht einer Kleiderablage fällt aber unter die zweite Gattung der Nebenleistungen. Denn ein selbständiger Anspruch auf Erfüllung dieser Nebenleistung ist dem Dienstverpflichteten nicht gegeben, mithin ist auch die Klagbarkeit ausgeschlossen. (Näher ausgeführt in § 10).

§ 7. Möglichkeit einer vertraglichen Regelung ist gegeben. Es wird aber nur selten davon Gebrauch gemacht.

Bei der Bedeutung, die die Frage nach dem Schutze des Eigentums der Arbeitnehmer hat, und bei den vielen Streitigkeiten, die wegen der Haftung für abhanden gekommene Klei-

dungsstücke usw. entstanden sind, wäre es das Natürliche, durch eine vertragliche Regelung klare Verhältnisse zu schaffen.

Mag auch zugegeben werden, daß es in der Mehrzahl der Fälle richtig ist, was Schalhorn in G u. KG 24, 26 und Erdel in der Karten-Auskunftei vom 20. Juli 1919 ausführen, daß eine Regelung in Arbeitsverträgen nicht zu erwarten ist, weil diese vom Arbeitgeber einseitig festgesetzt werden und der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, als Einzelner seine Wünsche durchzusetzen, so ist es doch verwunderlich, daß sich auch in Tarifverträgen selten eine Regelung findet. Und bei diesem fällt doch das Moment, daß der Arbeitnehmer als Einzelner dem wirtschaftlich stärkeren Arbeitgeber gegenübersteht, fort. Und doch sind die Tarifverträge die gegebene Stelle, an der eine solche vertragliche Regelung zu erfolgen hätte. Denn in ihnen sind die Bestimmungen enthalten, die das Arbeitsverhältnis regeln. Diese Bestimmungen sollen das Arbeitsverhältnis und vor allen Dingen die beiden Teilen obliegenden Verpflichtungen betreffen. (Lotmar a. a. O., S. 762). Aber trotzdem ist eine Regelung bezüglich des Eigentumschutzes selten. Erdel und Schalhorn führen a. a. O. nur die Baubudenvorschriften in den Tarifverträgen des Baugewerbes an, die eine Regelung dieser Frage enthalten.

Eine Regelung der Frage, ob und wieweit der Arbeitgeber für abhanden gekommene Kleidungsstücke haften soll, durch die Arbeitsordnung erscheint untunlich.

Die Arbeitsordnung kommt dadurch zustande, daß der Arbeitsgeber eine Arbeitsordnung vorschlägt und den Entwurf dieser Arbeitsordnung dem Gruppenrat bezw. Betriebsrat einreicht. Ueber den Inhalt verhandeln der Arbeitsgeber und der Betriebsrat als gleichberechtigte Parteien. An sich ist eine Arbeitsordnung gegenüber Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtsverbindlich, allerdings mit der wesentlichen Einschränkung, soweit in dem Einzelarbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wird.

§ 134 c Abs. 2 GO bestimmt, daß andere als in der Arbeitsordnung oder in den §§ 123 und 122 GO angegebene Gründe der Entlassung und des Austrittes aus der Arbeit im

Arbeitsvertrag nicht vereinbart werden dürfen. Ebensowenig dürfen andere als in der Arbeitsordnung vorgesehene Strafen über den Arbeiter verhängt werden. Die Gründe der Entlassung und des Austrittes und die Strafen dürfen also durch einen Einzelarbeitsvertrag nicht abweichend von der Arbeitsordnung geregelt werden. Daraus ist zu folgern, daß andere Bestimmungen durch Einzelverträge abdingbar sind. (So Kaskel, Arbeitsrecht 1925, S. 24; vgl. auch die dort angegebene Literatur.)

Da eine Regelung der Kleiderablage in der Arbeitsordnung durch den Einzelarbeitsvertrag abgeändert werden kann, entfällt damit jede praktische Bedeutung einer Regelung durch die Arbeitsordnung.

Ein Ausschluß der Haftung durch den Einzelarbeitsvertrag kann aber nicht als rechtsverbindlich angesehen werden, da ein solcher Ausschluß gegen die guten Sitten verstoßen würde, weil einmal die Verpflichtung zur sicheren Aufbewahrungsmöglichkeit besteht, und zum andern der Arbeitgeber als wirtschaftlich Stärkerer dem Arbeitnehmer bei Abschluß des Einzelarbeitsvertrages seinen Willen aufzwingen kann. (So auch Schalhorn a. a. O. und GG Berlin im R. Arb. Bl. 1915, S. 455 VI, die sogar die Möglichkeit einer Regelung durch die Arbeitsordnung ablehnen, und JW 1924 S. 342, Nr. 1, die eine einfache Abmachung mit dem Betriebsrat für unzulässig erklärt).

§ 8. Welche Anforderungen sind an den Arbeitgeber bezüglich des Schutzes für das Eigentum der Arbeitnehmer zu stellen?

Die Beantwortung der Frage, welche Maßnahmen zu treffen sind, um das Eigentum der Arbeiter zu schützen, ist sehr schwer zu finden, da es je nach der Natur des Betriebes verschieden ist, welche Ansprüche an den Arbeitgeber zu stellen sind.

Bei dem Versuch, für alle Betriebe gültige Regeln aufzustellen, muß daran festgehalten werden, daß von dem Arbeitgeber nicht solche Maßnahmen zu verlangen sind, daß ein Dieb-

stahl oder ein Abhandenkommen vollständig ausgeschlossen ist. Zu weit geht in dieser Beziehung das Gewerbegericht Berlin in seinem Urteil vom 24. November 1917 (im R. Arb. Bl. 16, S. 455, Nr. 3), das verlangt, daß in Großbetrieben Maßnahmen getroffen werden, die so ausreichend sind, daß Diebstähle nicht vorkommen können.

Vielmehr muß es genügen, wenn Vorrichtungen geschaffen sind, die einen Verlust nach Möglichkeit ausschließen. (So mit Recht auch GG Spandau in G u. KG 23, 185 und verschiedene Urteile des Gewerbegerichts Berlin 16, 455 und 456). Denn eine vollkommene Sicherung des Eigentums gegen Verlust würde dem Grundsatz „Treu und Glauben" widersprechen und seine natürlichen Grenzen in der finanziellen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers finden. Denn wie Staudinger mit Recht zu § 275 BGB ausführt, ist es jemanden nicht zuzumuten, eine Leistung zu vollbringen, die zu den aufzuwendenden Kosten in keinem Verhältnis steht. (So auch Enneccerus in § 253 Ia). Allerdings ist auch nicht ohne weiteres so zu argumentieren, daß in Großbetrieben ausreichende Kleiderablagen mit sehr hohen Kosten verbunden sind. Denn schließlich trifft kleinere Betriebe, die mit geringeren Mitteln arbeiten und rechnen, finanziell diese Verpflichtung gerade so schwer wie Großbetriebe, die entsprechend ihrer Größe und ihres Umsatzes prozentual nicht mehr leisten. (So auch mit Recht GG Spandau im G u. KG 23, 185).

Erdel äußert sich a. a. O. nur dahin, daß „an die Beschaffenheit je nach Größe und Art des Betriebes verschiedene Anforderungen zu stellen sind".

Schalhorn will in seinen Ausführungen danach abstufen, ob für die Arbeiter die Ueberwachung schwierig ist und nach dem Grade der Gefährdung der Sachen durch mögliche Zugriffe Dritter. Mit „dem Grade der Gefährdung" soll wohl nicht gemeint sein, daß nach der jeweiligen wirtschaftlichen Lage besondere Anforderungen an die Ueberwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers zu stellen sind. Einen solchen Maßstab will das GG Opladen in seinem Urteil vom 16. April 1919 G u. KG

25, 101) annehmen, wenn es ausführt: Zur Zeit des Diebstahls hatten die Sachen für den Arbeitnehmer einen besonderen Wert, sodaß auch eine besondere Sicherheit geboten war. Der Beklagte mußte auch damit rechnen, daß eine solche Ansammlung von Kleidungsstücken von solchem Wert im besonderen Maße der Diebesgefahr ausgesetzt war, zumal die Diebstähle sehr zugenommen hatten.

M. E. kann der erste Gesichtspunkt, daß z. Zt. des Diebstahles die Kleider einen besonders hohen Wert hatten, nicht maßgebend sein. Denn es kann dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden, daß er nach der jeweiligen Wirtschaftslage seine Vorrichtungen zum Schutz des Eigentums trifft. Denn damit würde ihm angesonnen werden, wenn sich die Lage der Bevölkerung verschlechtert und sie sich damit der Versuchung zu Diebstählen in größerem Maße als zu normalen Zeiten ausgesetzt sieht, eine Kleiderablage, die an sich genügt, mit erhöhten Mitteln zu schützen. Dies kann dem Arbeitgeber aber nicht zugemutet werden.

Anders liegt es mit dem zweiten Gesichtspunkt, daß durch Anhäufung großer Mengen von Kleidungsstücken auf einen immerhin kleinen Raum, wie es die Kleiderablagen doch sind, die Diebstahlsgefahr vergrößert wird wegen einer aussichtsreicheren Beute. Dieses Moment wird sich aber immer gleichbleiben.

Deswegen kann aber auch nicht nach der Größe der Betriebe unterschieden werden. Das Unterscheidungsmerkmal muß vielmehr sein, ob den Arbeitern nur eine große Kleiderablage zur Verfügung steht, oder ob in jeder Werkstätte oder Betriebsstelle eine solche vorhanden ist. So werden an die Kleiderablagen in Zechenbetrieben (sogenannte Waschkauen) ganz andere Anforderungen zu stellen sein, wo sich die Kleider der gesamten Belegschaft gewöhnlich in einem Raum befinden, als an die Kleiderablage in großen Laboratorien, wo in kleineren Räumen gearbeitet wird und die Kleider in der Regel an die Arbeitsstelle mitgenommen werden können, wo sie in Schränken oder Schubfächern untergebracht werden.

Weiter ist zu berücksichtigen, daß bei großen Betrieben, in denen oft hunderte von Arbeitern ihre Kleider in einem Raum aufbewahren, sich die Arbeiter gegenseitig nicht kennen und deshalb schärfere Schutzmaßnahmen zu verlangen sind, als in kleineren Räumen, wo die wenigen Arbeiter sich genauer kennen lernen und deshalb ein Schutz nicht so notwendig ist. Denn es ist unbestreitbar, daß die meisten Diebstähle von Arbeitskollegen ausgeführt werden, und daß die Möglichkeit nicht so groß ist, wenn nur wenige Arbeiter oder Angestellte in einer Betriebsstelle zusammen sind. Auch hier ist wieder nicht die Größe des Betriebes ausschlaggebend, sondern die Größe des Kleiderablageraumes.

Als wichtigstes Moment bei der Feststellung des Maßes der Vorsichtsmaßnahmen kommt aber hinzu, wie weit der Einzelne in der Lage ist, seine abgelegten Sachen während der Arbeitszeit selbst im Auge zu behalten. Es leuchtet gerade bei dieser Frage ein, daß, wenn die Arbeiter sich von dem Ablageraum auf die einzelnen Betriebe verteilen, ihnen jede Möglichkeit genommen ist, selbst ihr Eigentum vor Verlust zu wahren. Darum ist anzunehmen, daß es in den Zechenbetrieben nicht genügt, wenn jedem Arbeiter ein an einer hochziehbaren Kette befindlicher Haken zur Verfügung gestellt wird und die Kette durch ein Vorlegeschloß gesichert werden kann; vielmehr muß hier gefordert werden, daß entweder ständig sich ein Wächter im Raume befindet oder der Raum während der Arbeitszeit abgeschlossen wird. Es ist unumgänglich notwendig, daß zur Zeit des Schichtwechsels, wenn die Tür zum Ablageraum offen stehen muß, sich Wächter in dem Raum befinden. (So auch Schalhorn a. a. O.)

Aber auch bei Kleiderablagen, die nur von wenigen Arbeitern oder Angestellten benutzt werden, ist bei der Frage der Haftung zu prüfen, ob ihnen — sei es durch die Natur ihrer Arbeit, sei es durch die Beschaffenheit des Raumes — die Möglichkeit zur Bewachung ihrer Kleider genommen ist. Und dann spielt es ketne Rolle, ob ihnen von ihrem Arbeitgeber ein bestimmter Platz angewiesen ist, oder ob sie in Ermanglung

eines solchen einen ihnen ausreichend und abgemessen dünkenden Platz wählen. (Anderer Ansicht ist wohl Schalhorn a. a. O., der in größeren Betrieben dann eine größere Ueberwachungspflicht eintreten lassen will, wenn der Arbeitgeber die Ablagerung der Sachen in besonderen Räumen vorgeschrieben hat und mithin den Arbeitern die Einwirkung auf ihre Sachen entzogen ist).

Das oben ausgeführte gilt auch im allgemeinen für Arbeiter im Freien. Vor allen Dingen ist da zu berücksichtigen, ob ihnen infolge ihrer Arbeit die Möglichkeit der Einwirkung auf ihre Sachen genommen ist. Aber gerade bei dieser Arbeit muß streng daran festgehalten werden, daß ein Schutz nur dann besteht, wenn die Arbeiter nicht in Arbeitskleidung antreten können. In der Regel aber wird anzunehmen sein, daß die Arbeit in der Straßenkleidung geleistet werden kann.

Zusammenfassend ist zu bemerken, daß Voraussetzung für einen Schutz ist, daß der Arbeiter seinen Dienst nicht in der Straßenkleidung antreten kann, und daß jeder Fall nach seiner Eigenart und Konstruktion betrachtet werden muß. Zu einem richtigen Ergebnis wird man immer dann kommen, wenn man prüft, ob der Arbeitgeber nach dem Rechtsatz „Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte" seiner Verpflichtung, einen Schutz für die Kleiderablage zu schaffen, nachgekommen ist.

Als besondere Momente werden zu berücksichtigen sein: die Größe der Kleiderablage, nicht die Größe der Betriebe, und die Möglichkeit, die der Arbeiter hat, auf seine Kleider einzuwirken.

Es ist also folgendermaßen zu gliedern:

1. Der Arbeiter kann seine Kleidung mit an seine Arbeitsstelle nehmen und ist in der Lage, seine Kleidungsstücke selbst im Auge zu behalten. In diesem Falle genügt, wenn er einen Platz hat, an den er sie hinlegen oder wo er sie aufhängen kann. Besondere Schutzmaßnahmen sind hier nicht erforderlich.

2. Der Arbeiter kann seine Kleidung mit an seine Arbeitsstelle nehmen, ist aber aus irgend einem Grund nicht in der Lage, sie zu bewachen. Hier muß ein verschließbarer Schrank

oder eine verschließbare Schublade gefordert werden. Es wird nicht nötig sein, daß jeder Arbeiter für sich einen Schrank bekommt.

3. Der Arbeiter kann seine Kleidung nicht mit an seine Arbeitsstelle nehmen, sondern muß sie in einem besonderen Raum ablegen. Hier ist wieder zu unterscheiden:

a) er teilt diese Kleiderablage mit wenigen Arbeitskollegen, so daß er bei Arbeitsschluß den ganzen Kleiderraum gut im Auge behalten kann. In diesem Falle genügt es, wenn der Kleiderraum während der Arbeitszeit verschlossen ist.

b) Er teilt die Kleiderablage mit einer großen Anzahl von Arbeitskollegen, die er nicht kennt und mit denen er nicht in persönliche Berührung kommt. In diesem Falle sind die schärfsten Vorsichtsmaßnahmen zu treffen. Einmal muß eine verschließbare Kette mit Aufzug vorhanden sein, zum andern muß der Raum während der Arbeitszeit verschlossen oder durch einen Wächter gehütet sein. Zur Zeit des Arbeitswechsels müssen mehrere Wächter in dem Raume sein.

Wenn wir nun gesehen haben, daß sich das Maß der Fürsorge- und Schutzpflicht des Arbeitgebers für das Eigentum der Arbeiter verschieden gestalten kann und je nach den Umständen größere oder geringere Anforderungen zu stellen sind, so darf doch in keinem Fall so weit gegangen werden, daß eine förmliche Verwahrungspflicht für den Arbeitgeber konstruiert wird.

§ 9. Fälle der Haftung des Arbeitgebers. Ausschluß der Haftung.

Wenn der Arbeitgeber die ihm obliegende Nebenleistungspflicht nicht gehörig erfüllt, ist er für den etwa entstehenden Schaden gemäß § 276 BGB verantwortlich und schadensersatzpflichtig. Nach § 276 BGB hat er Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Und zwar ist er nicht nur im Falle grober Fahrlässigkeit schadensersatzpflichtig, sondern auch im Falle der leichten Fahrlässigkeit. Denn im bürgerlichen Gesetzbuch ist als Regel anzusehen, daß jede Art von Fahrlässigkeit zu vertreten

ist. (vgl. auch Enneccerus a. a. O. § 266 II). Das Verschulden seines gesetzlichen Vertreters und der Personen, deren er sich zur Erfüllung seiner Verbindlichkeit bedient, hat er im gleichen Umfange wie eigenes Verschulden zu vertreten (§ 278 BGB).

Außer diesen beiden Arten von Fahrlässigkeit gibt es noch die diligentia quam in suis. Diese bildet keine Unterart der groben oder leichten Fahrlässigkeit, steht ihnen vielmehr selbständig gegenüber (so auch Oertmann a. a. O., Bem. 1 c zu § 276, S. 111). Aber in der Regel kann die Haftung des Arbeitgebers nicht darauf beschränkt werden, daß er dieselbe Sorgfalt, wie er sie in eigenen Sachen anzuwenden pflegt, auf den Schutz der Kleidungsstücke angewandt hat (so auch Schalhorn a. a. O. und Hueck a. a. O., S. 163).

Zu weit geht aber das schon einmal erwähnte Urteil des LG Berlin im RArbBl. 16, 455 Nr. III, welches ausführt, daß der Beklagte sich höchstens von der Haftungspflicht durch den Nachweis befreien könne, daß der Diebstahl auch trotz größter Sorgfalt nicht hätte verhindert werden können (so auch Schalhorn a. a. O.). Gleichfalls zu weit gehend ist wohl das Urteil des GG Berlin-Lichterfelde vom 19. Juni 1918 (G u. KG 24, 15), durch welches der Beklagte verurteilt wurde, Schadensersatz zu leisten, weil dem Kläger in einer Flugzeugfabrik Kleider verbrannt waren. Es führt aus, daß in der besonders durch Feuer gefährdeten Fabrik der Arbeitgeber die Kleider seiner Arbeitnehmer gegen Feuer hätte versichern müssen, wie es in derartigen Fällen üblich sei.

M. E. kann dem Arbeitgeber — wenigstens im allgemeinen — nicht zugemutet werden, das Verbrennen von Kleidern zu vertreten. Da ist das Urteil des Berggewerbegrichtes Dortmund (abgedruckt im Kompaß, amtliches Organ der Knappschafts-Berufsgenossenschaft 1925 Nr. 5, S. 40) wohl richtiger. Der hier entschiedene Fall liegt allerdings anders als der oben erwähnte. Der Klage lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Einem Bergarbeiter waren seine Kleider verbrannt. In der Nähe der Brandstelle lag keine elektrische Leitung, sodaß die Möglichkeit, daß der

Brand durch Kurzschluß entstanden sein könnte, nicht gegeben war. Vielmehr hat das Gericht angenommen, daß durch glimmende Gegenstände, wie z. B. Zigarrenreste, der Brand enstanden sei, sodaß aus diesem Grunde ein vertretbares Verschulden der Zechenverwaltung nicht angenommen werden könnte. In dem Urteil ist aber auch ausgeführt, daß „sich das Gericht auf den Standpunkt gestellt hat, daß es moralische Pflicht eines jeden sorglichen Hausvaters ist, sich gegen Feuerschaden zu versichern. Es würde dann wie üblich, auch ein Teil der außer dem Hause untergebrachten Sachen mit gegen Feuer versichert sein, so daß Kläger auch Ersatz für seinen verbrannten Anzug von der Versicherungsgesellschaft erhalten hätte". Wenn auch zugegeben werden soll, daß der vom Gewerbe-Gericht Berlin-Lichterfelde abgeurteilte Fall hart auf der Grenze liegt, so sind doch die Ausführungen des Berggewerbe-Gerichts Dortmund sehr beachtlich, daß man von einem Bergmann als einem sorglichen Hausvater verlangen muß, seine Sachen gegen Feuer zu versichern. Man muß sich m. E. auf den Standpunkt stellen, daß der Arbeitgeber die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht außer Acht läßt, also nicht fahrlässig handelt, wenn er die eingebrachten Kleidungsstücke nicht gegen Feuersgefahr schützt oder versichert.

Fahrlässigkeit auf Seiten des Arbeitgebers nahmen die Gerichte in folgenden Fällen an: OLG Hamm in N. Z. f. A. 1922, S. 749; GG Spandau in G u. KG 23, 185; GG Berlin-Lichterfelde ebenso 24, 15; GG Berlin ebenda 27, 72; GG Frankfurt a. M. ebenda 24, 61; GG Berlin im RArb. 1918, S. 455 Nr. 1 und LG I Berlin ebenda Nr. 3; weitere Fälle siehe bei Schalhorn a. a. O.

Eine Haftung des Arbeitgebers ist aber dann ausgeschlossen, wenn die mangelhafte Erfüllung seiner Verpflichtung für das Abhandenkommen nicht ursächlich ist. So ist dem Arbeiter kein Schadensersatzanspruch gegeben, wenn bei nicht Vorhandensein einer Kleiderablage die Kleider auch dann fortgekommen wären, wenn eine solche bestanden hätte, z. B., bei einem Einbruch in die Fabrik (so auch Erdel in der Kartenauskunftei des Arbeitsrechts vom 20. Juli 1919).

Weiterhin ist die Haftung des Arbeitgebers ausgeschlossen, wenn auf Seiten des Arbeiters mitwirkendes Verschulden festgestellt wird. Denn wenn der erschwerende Paragraph 276 BGB auf den Arbeitgeber Anwendung findet, muß ihm auch die Erleichterung des § 254 BGB zugute kommen. Das GG Stettin nahm in folgenden Fall mitwirkendes Verschulden an (G u. K G 26, 93), weil ein Arbeiter auf die Verwahrung seines Eigentums — es handelt sich um ein Fahrrad — nicht besondere Sorgfalt verwandt hat. Zu dieser Sorgfalt sei er verpflichtet gewesen, weil er gewußt hätte, wie unsicher das Eigentum nach dem Kriege geworden sei. Hinzu komme noch, daß der Kläger wegen eines Beinleidens immer erst später als die anderen Arbeiter zum Fahrradschuppen gekommen sei und trotzdem das Rad nicht an der Latte angeschlossen hätte.

Es muß aber auch angenommen werden, daß die Parteien untereinander vereinbaren können, eine Haftung für abhanden gekommene Sachen solle ausgeschlossen sein. Denn das Moment, daß es, wie es bei dem Schutz für Leben und Gesundheit der Fall ist, im öffentlichen Interesse liegt, wenn eine Sicherung der Arbeiter erfolgt, fällt hier fort. Und doch ist es auch bei den Fällen des § 618 BGB möglich, daß der Arbeiter einen Vertrag schließt, bei dessen Erfüllung er Gefahren für sein Leben auf sich nimmt. Solche Verträge sind nicht ohne weiteres für ungültig zu erklären (vgl. auch Kohler im Arch. für zivil. Praxis 84, 22 ff.) Um so mehr muß es anerkannt werden, wenn der Arbeiter bei Vertragsabschluß die Gefahr für seine Kleidungsstücke auf sich nimmt und von vorneherein eine Haftung des Arbeitgebers ausgeschlossen wird. Jedoch ist hierbei zu berücksichtigen, daß ein Haftungsausschluß unter Umständen gegen die guten Sitten verstoßen kann (so auch Schalhorn a. a. O.) Durch eine Arbeitsordnung kann der Arbeitgeber seine Haftung nicht ausschließen, da es bedenklich sein würde, ihm als wirtschaftlich Stärkeren eine solche Befugnis seinem Arbeiter gegenüber einzuräumen (so auch Schalhorn a. a. O. und GG Berlin im R. Arb. Bl. 16, S. 455 VI). Ebensowenig genügt eine einfache Abmachung mit dem Betriebsrat (so auch JW 1924, S. 342 Nr. 1). Diese

Bedenken fallen aber fort, wenn die Haftung durch Tarifverträge ausgeschlossen wird.

Eine Haftungsbeschränkung liegt auch in den Fällen vor, wenn die Arbeiter nur Schutz für ihre Sachen gegen Dritte verlangen. Wenn dann Kleidungsstücke von Arbeitskollegen entwendet werden, muß eine Schadensersatzklage abgewiesen werden. Auf diesem Standpunkt steht auch die Praxis (so z. B. GG Berlin im R. Arb. Bl. 16, S. 455 IV). Weiterhin ist eine Haftungsbeschränkung anzunehmen, wenn die Arbeiter eine Kleiderablage, die Mängel aufweist und nicht genügenden Schutz bietet, trotz Kenntnis des Mangels benutzen.

Wie schon erwähnt, ist es Tatfrage, ob der Arbeitgeber für Kostbarkeiten zu haften hat, da es wohl in der Regel Fälle der nicht nötig sein wird, daß wertvollere Gegenstände von den Arbeitern mitgebracht werden. Was im einzelnen unter Kostbarkeiten zu verstehen ist, braucht hier nicht erörtert zu werden, da dieser Begriff nach der Verkehrsanschauung zu bestimmen sein wird.

Was bei Streitigkeiten die Beweisfrage betrifft, so muß der Arbeiter das Abhandenkommen der Sache und die Mangelhaftigkeit der Kleiderablage beweisen, während der Arbeitgeber, wenn er sich auf Mitverschulden beruft, hierfür beweispflichtig ist.

Es kann nicht mit Erdel in G u. KG 24, 30 und in der Kartenauskunfttei a. a. O. angenommen werden, daß der Arbeitgeber dem Arbeiter im Verlustfalle den Neuanschaffungswert gewähren muß. Denn einmal sind wieder stabile Verhältnisse vorhanden, sodaß der Grund, den Erdel hauptsächlich für seine Ansicht anführt, weggefallen ist, und zum andern würde der Arbeiter ein neues Kleidungsstück nicht zu demselben Zwecke gebrauchen, zu dem er das alte gebraucht hat, sondern er würde um einen Teil des Wertes des neuen Stückes ungerechtfertigt bereichert sein. Es muß also, wie Staudinger zu § 251 BGB in Note 3 ausführt, als Ersatzwert der Wert zwischen dem Anschaffungswert des neuen und dem Verkaufswert des alten Kleidungsstückes angenommen werden.

§ 10. Der Arbeitgeber kann nicht auf Erfüllung seiner Nebenleistungspflicht verklagt werden.

Die Beantwortung der Frage, ob der Anspruch des Arbeiters auf eine ausreichende Kleiderablage klagbar ist, hat mehr theoretische als praktische Bedeutung. Denn einmal wird es nur in den seltensten Fällen dazu kommen, daß der Arbeitgeber auf diese Leistung verklagt werden wird, zum andern ist der Arbeiter auch so hinreichend geschützt. Er hat, wie wir gesehen haben, einen Anspruch auf Schadenersatz.

Nach § 626 BGB kann jede der Vertragsparteien das Dienstverhältnis fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Diese Bestimmung ist grundsätzlich auf jeden Dienstvertrag anwendbar. Aber in den Fällen, wo eine eigene gesetzliche Regelung getroffen ist, kann eine fristlose Kündigung nur aus den für diese Fälle bestimmten Gründen erfolgen.

Es ist nun herrschende Ansicht, daß die Bestimmung des § 626 BGB für gewerbliche Arbeiter keine Anwendung findet, sondern die Frage der fristlosen Kündigung bei gewerblichen Arbeitsverträgen durch § 123 GO geregelt ist. (So Landmann 1925, Anm. 2c, zu § 123 GO; Soergel 1926, Anm. 1, zu § 626 BGB; Burchardt in Deutsche Juristenzeitung 1900, S. 265; Fuld in Gruch. Beitr. 44, 597 und Hamburg ROLG 17, 414; anderer Ansicht Blume und Decker in Gewerbegericht, Jahrg. 4, S. 69, 70 und 58).

Als gewerbliche Arbeiter, auf die der Titel VII der Gewerbeordnung Anwendung findet, sind alle die anzusehen, „welche in einem gewerblichen Unternehmen auf Grund eines Vertragsverhältnisses als Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker, Fabrikarbeiter oder in ähnlichen Stellen für Zwecke des Gewerbebetriebes beschäftigt sind." Landmann a. a. O., S. 175.

Aber sogar gewerbliches Personal, das technische Dienstleistungen höherer Art zu verrichten hat und zur Leistung solcher Dienste wissenschaftlich vorgebildet sein muß, unterliegt den Bestimmungen der Gewerbeordnung.

Denn die Vorschriften des BGB über den Dienst- und

Arbeitsvertrag finden nur dann Anwendung, wenn die spezialrechtliche Regelung der Fragen nicht ausreicht. So ist von den Bestimmungen des BGB über den Dienstvertrag z. B. § 615 für den Arbeitvertrag ergänzend anzuwenden (So auch Fuld a. a. O.).

In § 124 GO sind die Fälle aufgezählt, in denen die Arbeitnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ihre Arbeit verlassen können. Da dieser Paragraph den Arbeitnehmern in bestimmten Fällen das Recht zur fristlosen Aufgabe der Arbeit, wie § 123 GO den Abeitgebern in bestimmten Fällen das Recht zur fristlosen Entlassung gibt, sind die §§ 123 und 124 GO gleich zu behandeln. Das oben zu § 123 GO Gesagte muß also auch für den § 124 GO gelten. Das Kündignugsrecht aus § 626 BGB ist dem gewerblichen Arbeiter also nicht gegeben.

Ein solches Kündigungsrecht ist aber auch zur Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Abeitnehmer nicht erforderlich. Wenn bei Verneinung des Kündigungsrechtes aus § 626 BGB dem Arbeitnehmer auch nicht der Schadensersatzanspruch des § 628, Abs. 2 BGB zusteht, so behält er doch, wie unten ausgeführt, den Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung trotz Arbeitsverweigerung.

Weiter kann er, wenn nur eine mangelhafte Kleiderablage vorhanden ist, die Arbeit verweigern, ohne daß er seines Anspruchs auf Lohn verlustig geht. Dies folgt aus § 298 BGB, wo bestimmt ist, wenn der Schuldner nur gegen eine Leistung des Gläubigers zu leisten verpflichtet ist, dieser in Vorzug kommt, wenn er zwar die angebotene Leistung anzunehmen bereit ist, aber die verlangte Gegenleistung nicht anbietet, und aus § 615, nach dem der in Verzug geratene Dienstberechtigte dem Dienstverpflichteten die vereinbarte Vergütung zahlen muß (so auch Rümelin, a. a. O., S. 263). Diese Arbeitsverweigerung ist dann nicht zu Unrecht erfolgt und dem Arbeiter kann daher nicht aus „einem der gesetzlich definierten Entlassungsgründe" (Lotmar, a. a. O., S. 378) gekündigt werden, da die Arbeitsverweigerung ein aus dem § 273, Abs. 1 BGB gerechfertigtes Zurückbehaltungsrecht ist. Dieses Recht erstreckt sich nicht nur

auf die Arbeitsleistung, sondern auch auf dem Arbeitgeber gehörende Gegenstände, die sich im Besitz des Arbeiters befinden. Das Recht des § 273, Abs. 1 BGB steht dem Arbeiter auch schon während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu. Denn man kann nicht argumentieren, daß ein Zurückbehalten dem Vertrauensverhältnisse, das nach heutigem Recht zwischen den Parteien besteht, widerspräche. In der Mehrzahl der Fälle wird der Arbeiter nur in der Lage sein, von dem Zurückbehaltungsrecht durch Arbeitsverweigerung Gebrauch zu machen. Und es wäre zwecklos, ihn erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Recht der Arbeitsverweigerung zuzubilligen.

M. E. muß schon aus diesen rein praktischen Erwägungen die Klagbarkeit des Anspruches verneint werden. Es steht allerdings nichts im Wege, daß Nebenleistungsverpflichtungen klagbar sind, wenn sie, wie die Kleiderablage, die Arbeitsleistung ermöglichen sollen. Im Gegensatz hierzu stehen solche Nebenleistungen, die, wenn sie nicht erfüllt sind, oder wenn gegen sie verstoßen worden ist, garnicht mehr erfüllt werden können und jede praktische Bedeutung verloren haben, sodaß bei ihnen nur der Schadensersatzanspruch übrig bleibt.

Schon bezüglich des Anspruches aus § 618 BGB, der doch ein öffentliches Interesse enthält, herrscht Streit, ob der Dienstberechtigte auf Leistung verklagt werden kann.

Lotmar will a. a. O., S. 240 ff. zwischen Beschaffen einerseits und Einrichtung und Unterhaltung andererseits unterscheiden. Die Leistung des Arbeitgebers bestehe in der Einrichtung und Unterhaltung, worauf er verklagt werden könne. Wie Rümelin, a. a. O., S. 263 richtig ausführt, ist eine Unterscheidung zwischen diesen beiden Begriffen unmöglich. Wenn das BGB diese Ausdrücke verwendet, so geschieht dies „nur aus sprachlichen Gründen und nicht, um einen juristisch relevanten Gegensatz zwischen Beschaffen und Einrichten zu statuieren". Lotmar, der augenscheinlich dem Arbeiter dadurch, daß er die Klagbarkeit bejaht, einen möglichst weitgehenden Schutz angedeihen lassen will, übersieht, daß nach seiner Auffassung, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Beschaffung einer Kleiderablage

überhaupt nicht nachkommt, garnicht gezwungen werden kann, eine solche zu beschaffen. Auch Bewer kommt im R. Arb. Bl. 1922 S. 702 ff. zu dem Ergebnis, daß der Anspruch des Arbeitnehmers klagbar sei, weil er ein Recht auf Arbeit habe und seine Leistung erst erfüllen brauche, wenn der Arbeitgeber seinerseits die Verpflichtungen erfüllt hätte (weitere Literatur siehe bei Titze a. a. O. S. 856, Anm. 15).

Aber gegenüber diesen Ansichten muß doch daran festgehalten werden, daß ein klagbarer Anspruch auf Erfüllung nicht gegeben ist. Schon in den Motiven zu den §§ 131 g und h der Gewerbe-Ordnung (abgedruckt bei Bewer a. a. O.) ist ausgeführt, daß „die Befolgung der in Art. 62 HGB aufgestellten Gründsätze gegenwärtig dem Belieben des Verpflichteten überlassen ist. Hierin kann ein ausreichender Schutz für die Angestellten und Arbeiter nicht gefunden werden; es bedarf daher einer Ergänzung jener zivilrechtlichen Grundsätze durch gewerbepolizeiliche Vorschriften." Also soll gegen den Arbeitgeber, der seiner Verpflichtung nicht nachkommt, gewerbepolizeilich und strafrechtlich eingeschritten werden können. Aber die Möglichkeit, daß gegen ihn zivilrechtlich im Klagewege eingeschritten werden kann, ist nicht vorgesehen. Aber auch die Bedenken, die Bewer geltend macht, können nicht durchschlagen. Es ist, wie auch Bewer zugibt, nicht möglich, dem Arbeiter aus § 611 BGB ein Recht auf Arbeit zuzugestehen. Denn der Dienstberechtigte ist gesetzlich nur dazu verpflichtet, die versprochene Vergütung zu entrichten, nicht aber auch dazu, die Möglichkeit zur Arbeit zu verschaffen (so auch Titze a. a. O., S. 856). Bewer führt a. a. O. Seite 704 aus: „Ziel und Zweck der Arbeitsverhältnisse soll Förderung von wirklicher Arbeit sein. Das erstrebt auch die Volkswirtschaft und deckt sich auch mit der Volksanschauung, wie solche selbst im Kreise der Arbeitgeber und Arbeitnehmer als maßgeblich anerkannt wird. Also würde es dem Wesen des Arbeitsverhältnisses widersprechen, wenn der Arbeitnehmer nur als Nichtstuer angeworben würde. Arbeiten sollen und wollen: das ist der normale Typ des Arbeitsverhältnisses."

Diese Ausführungen, mögen sie vom volkswirtschaftlichen

Standpunkte auch noch so richtig sein, können aber nicht dazu führen, etwas als gesetzlich gegeben anzusehen, was sich nicht aus dem geltenden Rechte herleiten läßt. Außerdem sind die Bedenken, die Bewer geltend macht, wohl auch nur rein theoretischer Natur, weil es in dem werktätigen Leben nicht vorkommt, daß jemand Arbeiter als Nichtstuer anwirbt, um ihnen den Lohn zu zahlen und selbst dafür keine Leistungen zu verlangen.

Daß einer Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen keine praktische Bedeutung zugelegt werden kann, wie es Staudinger, der theoretisch die Möglichkeit für gegeben hält, zu § 618 unter Vb ausführt, gibt auch Bewer wenigstens für alle kurzfristigen Arbeitsverhältnisse zu, da es dem Arbeitnehmer nur darauf ankommt, seinen Lohn zu bekommen.

Wenn nun schon für die Ansprüche aus § 618 BGB und § 62 HGB eine Klagbarkeit zu verneinen ist, trotzdem das öffentliche Interesse im höchsten Maße verlangt, daß der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nachkommt, so ist für die Beschaffung der Kleiderablage die Klagbarkeit erst recht zu verneinen, da diese Nebenleistungspflicht als nicht im öffentlichen Interesse liegend keinen höheren Schutz als die Nebenleistung, für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit zu sorgen, genießen darf.

Das Ergebnis, daß der Anspruch nicht mit der Klagbarkeit versehen ist, befriedigt aber auch von dem Gesichtspunkte aus, daß der Arbeitgeber möglichst weitgehenden Schutz genießen soll. Denn er erreicht mit der Arbeitsverweigerung gerade so sicher und in den meisten Fällen auch wohl schneller sein Ziel, wie wenn er auf Beschaffung der Kleiderablage klagen würde.

§ 11. Schlußbemerkung.

Zum Schluß soll die Frage, ob der Arbeitgeber zur Herstellung einer Kleiderablage verpflichtet ist, in rechtlicher und tatsächlicher Beziehung zusammenfassend beantwortet werden.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Kleiderablage herzustellen. Und zwar stellt sich diese Verpflichtung als eine Nebenleistung aus dem Arbeitsvertrag dar, die ihre Begründung in dem Rechtsgedanken findet, daß Leistungen nach Treu und

Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte zu erfüllen sind. Voraussetzung für eine solche Verpflichtung ist aber, daß es den Arbeitnehmern nicht möglich ist, ohne eine solche Kleiderablage ihrerseits die Leistungen, die ihnen aus dem Arbeitsvertrag obliegen, zu bewirken.

2. Für den Fall, daß der Arbeitgeber, trotzdem er zur Herstellung einer Kleiderablage verpflichtet ist, seine Nebenleistung aus dem Arbeitsvertrag nicht erfüllt, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber keinen klagbaren Anspruch auf Erfüllung. Vielmehr ist er bei eigener Erfüllungsbereitschaft trotz der Erfüllungsverweigerung des Arbeitgebers dadurch geschützt, daß er den Anspruch auf Lohn behält.

3. Was das Maß und den Umfang der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers betrifft, so lassen sich feste Regeln hierüber nicht aufstellen. Es ist hierbei zu berücksichtigen, mit wieviel Arbeitskollegen der Arbeitnehmer die Kleiderablage teilt, und inwieweit er während der Arbeitszeit auf seine Kleider aufpassen und einwirken kann. Auf keinen Fall darf man an die Fürsorgepflicht solche Anforderungen stellen, daß für den Arbeitgeber eine regelrechte Verwahrungspflicht entsteht. Außerdem müssen die Rechtsgrundsätze des § 242 BGB auf Art und Umfang der Fürsorgepflicht in Anwendung gebracht werden.

Soweit ich durch Besichtigung von verschiedenen Arten von Gewerbebetrieben feststellen konnte, genügen die vorhandenen Einrichtungen vollständig den Bedingungen, die dem Arbeitgeber zugemutet werden können.

So ist es z. B. bei den großen Waren- und Kaufhäusern üblich, zwei nach Geschlechtern getrennte Kleiderablage einzurichten. Jeder Angestellte hat einen abschließbaren Spind für sich allein zur Verfügung. Die Schlüssel für die einzelnen Spinde sind verschieden. In dem Ablageraum befindet sich ständig eine Aufsichtsperson, die einem Angestellten während der Dauer der Arbeitszeit den Zutritt zu dem Raum nur gegen besonderen Ausweis gestattet. Bei den Brauereibetrieben ist die Frage der Kleiderablage im Großen und Ganzen in übereinstimmender Art und Weise geregelt. Es ist immer für un-

gefähr 40 bis 50 Arbeiter ein Ruheraum vorhanden, in denen sich zur Kleideraufbewahrung Spinde befinden, die verschließbar sind. Ein Spind wird von drei bis vier Arbeitern gemeinsam benutzt. Während der Arbeitszeit ist der Ruheraum verschlossen, allerdings ohne Aufsicht.

Bei den Zechenbetrieben, den für das Industriegebiet wichtigsten, sind Kleiderräume, sogenannte Waschkauen vorhanden, die von mehreren tausend Menschen gleichzeitig benutzt werden. Jedem Bergarbeiter steht eine Vorrichtung zur Verfügung, die an einer Kette an die Decke gezogen werden kann. Die Kette wird mit einem Schloß an einem eingelassenen Haken befestigt. Während der Arbeitszeit ist der Raum verschlossen, während des Schichtwechsels befinden sich Aufsichtspersonen in dem Raum.

4. Zum Schluß möchte ich noch auf die Zuständigkeitsfrage bei Rechtsstreitigkeiten eingehen. Wenn die Frage, ob das ordentliche Gericht oder die Sondergerichte, Kaufmanns- und Gewerbegerichte, zuständig seien, bisher noch bestritten war, so ist diese Frage durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926 m. E. einwandfrei geklärt. Danach treten vom 1. Juli 1927 ab u. a. das Gewerbe- und das Kaufmannsgerichtsgesetz außer Kraft, und anstelle der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte treten die Arbeitsgerichte. Daß diese für Rechtsstreitigkeiten bei abhanden gekommenen Kleidungsstücken zuständig sind, dürfte keinem Zweifel unterliegen. Denn sie sind nach § 2 Ziff. 2 des genannten Gesetzes ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeits- oder Lehrverhältnis. Daß die Verpflichtung zur Herstellung einer Kleiderablage auf dem Arbeitsvertrag als solchen beruht, habe ich angenommen. Damit muß auch angenommen werden, daß die Arbeitsgerichte für Streitigkeiten, die wegen der Kleiderablage entstehen, zuständig sind.

Lebenslauf.

Ich wurde am 25. Juli 1902 als Sohn des prakt. Arztes Dr. Walter Danckwardt und seiner Ehefrau Martha, geb. Steinweg in Dortmund-Husen geboren. Hier besuchte ich bis Ostern 1911 die Volksschule. Von Ostern 1911 bis Ostern 1920 besuchte ich das städtische Gymnasium Dortmund, das ich Ostern 1920 mit dem Reifezeugnis verließ. Ich widmete mich darauf 7 Semester dem Studium der Rechtswissenschaft, und zwar studierte ich 4 Semester an der Universität in Marburg, 1 Semester an der Universität in Freiburg und 2 Semester an der Universität in Münster. Im Dezember 1923 bestand ich in Hamm das erste juristische Staatsexamen. Die große juristische Staatsprüfung bestand ich im Juni 1928 in Berlin. Seit dieser Zeit befinde ich mich im Staatsdienst.